

HOLDING MODA S.r.l.

**CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
AI SENSI DEL D.LGS 231/2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20.05.2022

Indice

- 1. Introduzione**
- 2. Scopo**
- 3. Principi generali**
- 4. Sostenibilità e Principi e di comportamento**
- 5. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale**
- 6. Criteri di condotta per l'organizzazione**
- 7. Doveri del personale**
- 8. Relazioni con terzi soggetti**
- 9. Meccanismi applicativi del Codice Etico**
- 10. Disposizioni finali**

1. Introduzione

Holding Moda è una società soggetta a direzione e coordinamento di Holding Industriale S.p.A., nata nel 2011, che investe nel capitale delle piccole e medie imprese con l'obiettivo di favorire processi di crescita, di internazionalizzazione e di ricambio generazionale.

Holding Moda intende individuare e raggruppare Aziende che rappresentino l'eccellenza della manifattura italiana nel settore della moda, per assicurare la loro sostenibilità nel tempo e accelerarne il percorso di crescita.

La Società ha come oggetto sociale:

- l'assunzione, dismissione, detenzione e gestione in via diretta o indiretta, di partecipazioni ed altre interessenze in società ed imprese, sia in Italia sia all'estero, in ogni caso con espressa esclusione della sollecitazione del pubblico risparmio e di ogni attività nei confronti del pubblico e non in via prevalente;
- il controllo, il coordinamento e il supporto strategico, tecnico, amministrativo, finanziario, nonché l'attività di consulenza, nei confronti principalmente degli enti e società partecipati.

La mission aziendale è volta a consolidare un sistema organizzativo orientato al miglioramento costante e continuo ed all'ottimizzazione della gestione delle risorse.

Al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori ed i principi a cui la Società si ispira nonché i criteri di condotta volti a regolare le proprie attività, Holding Moda ha predisposto il presente Codice la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che, a

qualunque titolo, cooperano allo svolgimento delle attività aziendali.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono una base valoriale comune a tutte le Società del Gruppo, anch'esse dotate di un Codice Etico dedicato. I valori e i principi qui espressi sono parte integrante dell'identità stessa di Gruppo, che deve essere sempre riconoscibile, comprensibile e inequivocabile.

2. Scopo

Il presente Codice, parte integrante e sostanziale del Modello 231, costituisce la carta dei diritti e doveri morali ai quali Holding Moda, nonché tutte le Società partecipate, si ispirano e definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano alla realtà aziendale; in altre parole, esso rappresenta la “Carta Costituzionale” della Società.

Il rispetto del Modello 231, del Codice Etico e delle varie procedure nei singoli settori di attività da parte di tutti i portatori di interessi di Holding Moda consente di evitare comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della stessa.

Holding Moda è infatti convinta che l'etica nella conduzione degli affari sia un valore primario da perseguire come condizione del successo d'impresa.

Il presente Codice, quindi, esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi di Holding Moda; impegni e responsabilità etiche assunti anche nei confronti dei possessori del capitale, dei dipendenti, dei collaboratori, dei consulenti esterni, dei fornitori, dei clienti.

Il presente Codice è uno strumento integrativo delle norme di comportamento dettate dal legislatore: Holding Moda, come Società e come Gruppo, pretende che le attività aziendali ed i comportamenti di tutti coloro i quali, a qualsiasi titolo, intrattengano rapporti professionali e commerciali con la stessa, siano basati su regole etiche anche, se non soprattutto, in quei casi in cui le stesse non dovessero essere codificate dalla legge.

Una positiva immagine ed un'ottima reputazione sono risorse immateriali essenziali al funzionamento stesso della Società e del Gruppo e, quindi, imprescindibili dal rispetto degli impegni e delle finalità espresse nel presente Codice.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce, ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 e delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria, così come aggiornate nel giugno 2021, presupposto e riferimento del Modello di Organizzazione gestione e controllo e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

3. Principi generali.

3.1 Destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data si rivolge agli stakeholder, agli amministratori e a tutti coloro che operano nella Società, siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o componenti di organi sociali.

I destinatari del Codice Etico sono tenuti ad osservarne le disposizioni per tutta la durata del rapporto con la Società e degli impegni contrattuali con la stessa.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono tenuti a rispettare i principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi della Società, nel proporre e realizzare strategie, investimenti e progetti.

I soggetti apicali della Società sono tenuti ad osservare i contenuti del Codice Etico nello sviluppare i processi, nel proporre e realizzare le attività e le azioni necessarie al perseguimento degli obiettivi della Società.

Al Codice Etico deve ispirarsi il personale di Holding Moda e/o delle Società del Gruppo nell'ambito dell'attività lavorativa, adeguando i propri comportamenti e le proprie azioni al di là dell'ovvio già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti.

I collaboratori non legati da vincolo di subordinazione con la Società sono comunque tenuti, nell'ambito delle diverse relazioni, ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice Etico.

3.2 Comunicazione ai dipendenti dell'esistenza e del contenuto del Codice Etico

Una copia del presente Codice Etico è consegnata a tutti coloro che operano nella Società siano essi dipendenti, collaboratori o componenti di organi sociali che sono tenuti a prendere conoscenza del suo contenuto.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro sino a poter rappresentare un illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro potendo financo comportare il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione medesima.

3.3 Comunicazione ai terzi e diffusione del Codice

Etico

La Società si impegna a favorire e garantire un'adeguata conoscenza e la più ampia diffusione del Codice Etico, divulgandolo presso tutti i soggetti interessati mediante apposite ed efficaci attività di comunicazione nonché mediante la pubblicazione sul sito Internet www.holdingmoda.it (da cui il Codice Etico sarà liberamente scaricabile).

Tutti gli esponenti aziendali, in ragione delle loro competenze e delle loro mansioni, si impegneranno a:

- informare adeguatamente i terzi circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne, in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

Particolari forme di adesione potranno essere richieste, dalle funzioni competenti, ai consulenti, ai collaboratori esterni ed ai fornitori.

3.4 Revisione, modifica ed aggiornamento periodico del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza provvede a revisionare, modificare ed integrare le previsioni contenute nel presente Codice Etico, sottoponendole all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per la necessaria approvazione ogniqualvolta ciò si renda necessario segnatamente, ma non esclusivamente, al fine di mantenerlo aggiornato in relazione all'evoluzione dell'ambiente

esterno alla Società, al Gruppo, al cambiamento della struttura organizzativa e all'eventuale riscontro di violazioni. Ogni modifica sostanziale verrà opportunamente diffusa.

4. Sostenibilità e Principi di comportamento

Con il termine “sostenibilità”, in generale, si definisce l'approccio aziendale che mira al soddisfacimento delle necessità delle generazioni di oggi senza compromettere le possibilità/potenzialità delle generazioni future nonché, come da definizione della World Bank, basare le politiche di sviluppo e ambientali sul confronto di costi e benefici e su un'attenta analisi economica che rafforzi la tutela ambientale e porti a livelli di benessere crescenti e sostenibili.

I principi di seguito elencati rappresentano un patrimonio irrinunciabile e fondamentale della Società e del Gruppo che devono basare il loro sviluppo su una reputazione solida.

Allo stesso tempo, la Società pretende che tali principi vengano rispettati da tutti i soggetti, interni ed esterni, che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la stessa.

4.1 Rispetto di leggi e regolamenti.

Holding Moda Srl opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tal senso: i destinatari del presente Codice Etico devono tenere un comportamento conforme alla legge, quali che siano il contesto e le attività svolte. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori e per chiunque abbia rapporti con la Società e con il Gruppo.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta *contra legem*.

La Società né inizierà, né proseguirà rapporto alcuno con chi non intende allinearsi a questo principio. La politica perseguita da Holding Moda Srl prevede la promozione di elevati standard di integrità attraverso una gestione onesta ed etica degli affari aziendali.

4.2 Professionalità

Le attività della Società sono svolte con impegno e rigore professionale.

Tutti i destinatari si impegnano ad operare nell'interesse della Società, perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza, con la consapevolezza, comunque, che l'etica riveste un rilievo primario.

4.3 Ripudio di ogni forma di discriminazione.

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (rapporti con i possessori del capitale, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori), con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano, Holding Moda Srl evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori nel pieno ed incondizionato rispetto dell'art. 3 della Carta Costituzionale.

4.4 Valorizzazione delle risorse umane

Holding Moda Srl e le Società del Gruppo riconoscono che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo e, di conseguenza, garantiscono un ambiente di lavoro sicuro sotto ogni aspetto, tale da assicurare al meglio lo svolgimento dello stesso e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno.

L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascun individuo, garantendone l'integrità fisica e morale; per parte sua, il personale deve avere sempre una condotta rispettosa dei soggetti con i quali intrattiene rapporti per conto della Società, trattando chiunque equamente e con dignità.

4.5 Equità dell'autorità.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, Holding Moda Srl si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: in particolare, la Società garantisce che l'autorità non sarà mai esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia della persona.

4.6. Tutela della salute, sicurezza e ambiente.

Holding Moda Srl conduce le sue attività ed effettua i suoi investimenti in maniera coerente con le normative vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, secondo le indicazioni di cui al paragrafo 6.7 così come conduce ed effettua i suoi investimenti in maniera socialmente responsabile e sostenibile.

4.7. Correttezza in ambito contrattuale.

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti: Holding Moda Srl si impegna a non sfruttare condizioni di scarsa conoscenza o di incapacità delle proprie controparti.

Holding Moda Srl si impegna a far sì che nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della stessa cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisi al fine, ad esempio, di rinegoziare i contratti al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

In particolare, nella formulazione e predisposizione dei testi contrattuali, la Società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in modo chiaro e comprensibile mediante l'inserimento nei contratti di apposite clausole che prevedano l'impegno di controparte a prendere visione e rispettare quanto previsto dalla Società.

4.8. Tutela della concorrenza.

Holding Moda Srl ha da sempre tutelato il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione. Pertanto, tutti i soggetti che a vario titolo operano in nome, per conto e/o comunque nell'interesse della Società e del Gruppo, non potranno agire in contrasto con le regole che disciplinano la libera concorrenza tra imprese o in contrasto con il Codice Civile o con la L. 287/1990 e s.m.i..

4.9. Valorizzazione dell'investimento

La Società si adopera affinché i risultati economico/finanziari siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore del proprio capitale anche al fine di remunerare adeguatamente il rischio che i detentori del suo capitale si assumono.

Holding Moda Srl crea, inoltre, le condizioni migliori affinché la partecipazione dei detentori del capitale alle decisioni di loro competenza sia consapevole: a tale fine, promuove la parità di

informazione e tutela l'interesse generale del complesso dei detentori del capitale.

4.10. Trasparenza e completezza dell'informazione.

Holding Moda Srl si è da sempre impegnata a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la stessa, gli stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

4.11. Protezione dei dati personali.

La Società ed il Gruppo si impegnano a trattare i dati personali e le "categorie particolari di dati" di dipendenti, collaboratori e soggetti terzi nei limiti ed in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di privacy, con specifico riferimento al Regolamento UE 679/2016 al quale la Società si è adeguata.

Il personale di Holding Moda e/o delle Società del Gruppo che si trovi, nell'ambito delle mansioni lavorative, a trattare i dati come sopra definiti, deve procedere sempre nel rispetto della suddetta normativa e delle istruzioni operative impartite in proposito dalla Società stessa.

4.12. Tutela dell'immagine

Come detto, il rispetto dei principi e dei valori etici di cui al presente Codice costituiscono un requisito fondamentale nella creazione e nel mantenimento di una buona reputazione nonché fattori che contribuiscono in modo determinante al perseguimento degli obiettivi della Società, favorendo i rapporti con i soci e la comunità in genere.

4.13 Riservatezza

Le informazioni appartenenti alla Società che hanno carattere di riservatezza non devono essere acquisite, usate o comunicate se non dalle persone autorizzate al fine di evitarne ogni uso improprio o non autorizzato.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono considerate informazioni riservate le operazioni finanziarie, le strategie operative, le strategie di investimento e disinvestimento, i risultati operativi.

4.14 Tutela ambientale

Holding Moda Srl intende condurre le sue attività ed effettuare i suoi investimenti in maniera socialmente responsabile e sostenibile dal punto di vista ambientale

La Società ed il Gruppo svolgono la propria attività nel rispetto dell'ambiente, delle persone e delle comunità in cui operano e, a monte, delle normative vigenti in materia

Particolare importanza riveste, per Holding Moda Srl e per tutte le Società del Gruppo, contribuire attivamente agli obiettivi di sostenibilità ambientale.

La Società si impegna ad agire in modo sostenibile, minimizzando gli impatti ambientali e ottimizzando l'utilizzo delle risorse energetiche e naturali al fine di non compromettere i fabbisogni delle generazioni future e creare valore per tutti gli Stakeholder.

5. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale.

I dipendenti, gli amministratori ed i collaboratori, interni od esterni a Holding Moda Srl ed alle Società del Gruppo, devono osservare i principi di seguito elencati nei rapporti professionali/commerciali da tenere nei confronti della Società.

5.1 Professionalità.

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti demandatigli.

5.2 Lealtà.

Le persone sono tenute ad essere leali nei confronti della Società.

5.3 Onestà.

Nell'ambito dell'attività lavorativa, tutti coloro che operano in Holding Moda Srl sono tenuti a conoscere e rispettare con diligenza il Modello Organizzativo di cui è parte integrante il presente Codice Etico e le leggi vigenti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società potrà giustificare una condotta non onesta.

5.4 Correttezza e trasparenza

Il personale non utilizza a fini propri informazioni, beni ed attrezzature di cui dispone nello svolgimento della funzione o dell'incarico assegnati.

Ciascuna persona né accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio ad Holding Moda Srl e/o procurare indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi; ciascuna persona respinge, e non effettua, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

5.5 Riservatezza.

Richiamato il precedente punto 4.13, il personale della Società assicura la massima riservatezza, relativamente a notizie ed

informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

5.6 Risoluzione dei conflitti di interesse.

Il personale persegue, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali di Holding Moda Srl.

Ogni lavoratore e/ ogni collaboratore informano, senza ritardo, i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello della Società ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

6. Criteri di condotta per l'organizzazione.

6.1 Selezione del personale.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza tra i profili dei candidati e quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

6.2 Costituzione del rapporto di lavoro.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla instaurazione del rapporto di lavoro, la persona riceve accurate informazioni in merito a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere e della qualifica;
- elementi normativi e retributivi;

- norme e procedure da adottare, al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate alla persona con modalità tali che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione del loro contenuto.

6.3 Gestione del personale.

Holding Moda Srl e le Società del Gruppo sono consapevoli che la dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire i propri obiettivi.

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale delle persone, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della loro dignità; tutti debbono essere trattati con lo stesso rispetto ed hanno diritto alle stesse possibilità di sviluppo professionale e di carriera.

Sia nel corso della selezione, sia nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone e/o su considerazioni di merito.

L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità; compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione dello stesso che agevolino le persone in stato di maternità nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

6.4 Integrità e tutela della persona.

Holding Moda Srl e le Società del Gruppo salvaguardano i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrastano qualsiasi atteggiamento e/o comportamento discriminatorio che possa turbare la sensibilità delle persone impegnandosi a non esercitare alcun tipo di discriminazione o molestia nei confronti del

proprio personale. Coloro i quali dovessero rendersi protagonisti di tali atti, incorrerebbero in sanzioni disciplinari specificamente indicate nel Modello.

Tutte le persone, nell'ambito delle proprie attività e relazioni, sono tenute a rispettare questi principi ed a collaborare con Holding Moda Srl per la loro tutela. Eventuali segnalazioni di atti discriminatori dovranno essere immediatamente inoltrate al proprio Responsabile senza temere alcun tipo di ritorsione.

Colui che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, eccetera, potrà segnalare l'accaduto, oltre che ai propri referenti gerarchici, anche all'Organismo di Vigilanza.

Come detto, Holding Moda Srl non tollera alcun atto di discriminazione o molestia: le persone che si rendessero protagoniste di tali atti, incorrerebbero in sanzioni disciplinari che potrebbero anche comportarne il licenziamento.

6.5 Valorizzazione e formazione delle risorse.

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura favorendo, ove possibile, lo sviluppo e la crescita delle persone affinché queste possano implementare le loro competenze.

6.6 Interventi sull'organizzazione del lavoro.

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Holding Moda Srl si attiene perciò ai seguenti criteri:

- gli oneri della riorganizzazione del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutte le persone, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività;
- nel caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque sempre esplicitati, la persona può essere assegnata ad incarichi diversi, rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

6.7 Sicurezza e salute.

Holding Moda Srl e le Società del Gruppo, operando sempre con il fine di preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura in tale direzione, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone.

Obiettivo di Holding Moda è proteggere le risorse umane, ricercando costantemente le sinergie necessarie sia al proprio interno, sia in collaborazione con i fornitori, con le imprese e con i soggetti terzi coinvolti nelle attività della Società.

A tutte le persone è imposto di rispettare le norme e procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza e di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

La Società e il Gruppo adottano le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa, con

particolare riferimento a quanto dispone l'art. 2087 c.c. ed il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

6.8 Tutela della privacy del personale.

Nel trattamento dei dati personali dei propri dipendenti, Holding Moda Srl e tutte le Società del Gruppo si sono adeguate alle previsioni di cui al G.D.P.R. 679/2016. La Società assicura di trattare i dati personali dei soggetti interessati che vengano conferiti o comunicati nell'ambito delle attività, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia.

In ogni caso, la Società assicura che la raccolta, la ricezione ed il trattamento dei dati personali avviene solo per scopi determinati, espliciti e legittimi, con tempi di conservazione per periodi non superiori a quelli strettamente necessari ai predetti scopi.

La Società si impegna, inoltre, ad adottare idonee e preventive misure tecniche e organizzative per garantire la sicurezza di tutte le banche dati, proprie o di terzi, nelle quali sono conservati i dati personali della Società al fine di evitare rischi di distruzione, perdita, diffusione, danni o accessi non autorizzati o trattamenti non consentiti.

In ogni caso, i destinatari non dovranno trattare i dati personali che vengono loro comunicati dalla Società o dei quali vengono comunque a conoscenza nell'espletamento dell'attività per finalità non consentite o diverse da quelle strettamente connesse con i propri incarichi o funzioni.

6.9 Trasparenza contabile

Ogni operazione ed ogni transazione devono essere correttamente registrate, autorizzate, verificabili, legittime, coerenti e congrue.

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata che renda possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione stessa ed individuino chi ne ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato lo svolgimento.

6.10 Tutela del patrimonio sociale.

Le risorse disponibili devono essere impiegate, nel rispetto delle leggi vigenti, dello Statuto e del presente Codice Etico, per accrescere e rafforzare il patrimonio sociale a tutela della Società stessa, dei possessori del capitale, dei dipendenti, dei creditori e del mercato.

A garanzia dell'integrità del capitale è vietato, al di fuori dei casi nei quali la legge espressamente lo consente, restituire, in qualsiasi forma, i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli, ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.

7. Doveri del personale.

Il personale deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste.

7.1 Diligenza del prestatore di lavoro.

L'osservanza delle norme del presente codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della società ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. in base al quale "il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e

da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

I principi ed i contenuti del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti in genere che i dipendenti devono tenere nei confronti di Holding Moda la quale valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel presente Codice Etico applicando le eventuali sanzioni a seconda della diversa gravità dei fatti.

7.2 Gestione delle informazioni aziendali.

Le persone devono conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, al fine di garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Esse sono tenute ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

E' responsabilità del personale “apicale” trattare e diffondere le informazioni con mezzi adeguati, rispettando i principi aziendali: le persone non espressamente autorizzate a rispondere a quesiti o a fornire materiali richiesti dagli interlocutori interni o esterni alla Società, saranno tenute a consultarsi con i superiori e ad uniformarsi alle istruzioni impartite in merito.

7.3 Informazioni riservate su terzi soggetti.

Il personale di Holding Moda Srl e/o delle Società del Gruppo dovrà astenersi dall'impiego di mezzi illeciti al fine di acquisire informazioni riservate su imprese ed enti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti, saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel contratto in questione.

Senza la debita autorizzazione, le persone non possono chiedere, ricevere od utilizzare informazioni riservate riguardanti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di un altro soggetto, che non siano già assoggettate ad un accordo di non divulgazione o ad altra forma di tutela, sarà necessario rivolgersi al proprio Responsabile al fine di ricevere assistenza nel trattamento di tali informazioni.

7.4 Conflitto di interessi.

Richiamato il punto 5.6, gli amministratori e, comunque, i membri degli organi sociali, di Holding Moda Srl sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nessun soggetto che abbia rapporti con un dipendente e/o collaboratore della Società deve poter trarre vantaggio impropriamente in virtù del suo rapporto con la persona stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- esercitare in proprio un'attività in concorrenza con quelle di Holding Moda Srl, anche attraverso i familiari;
- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) ed avere nel

contempo interessi economici con fornitori o concorrenti (ad esempio, possesso di azioni di eventuali concorrenti, incarichi professionali, etc.), anche attraverso i familiari;

- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Società.

7.5 Compensi illeciti, omaggi.

Al personale della Società e/o del Gruppo è imposto il divieto di accettare o ricevere qualunque dono, gratifica o altro omaggio che abbia un valore monetario più che simbolico, nei limiti delle normali relazioni di cortesia, da parte di soggetti terzi che intrattengono o potrebbero potenzialmente intrattenere rapporti con la Società

In particolare, il personale non deve accettare doni e servizi che possano influire sulle azioni da intraprendere nello svolgimento delle loro mansioni lavorative.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

Il personale della Società che riceva omaggi o benefici diversi da quelli che rientrano nelle fattispecie consentite, è tenuto a darne comunicazione al proprio Responsabile che ne valuta l'appropriatezza e provvede a fare notificare al mittente la politica di Holding Moda.

7.6 Protezione e utilizzo dei beni aziendali.

La conservazione del patrimonio aziendale è un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi sociali.

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni persona deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni che le sono stati affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o che, comunque, siano in contrasto con l'interesse della Società;
- custodire adeguatamente le risorse affidate ed informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per Holding Moda Srl.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni persona è tenuta a:

- astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, dal ricorrere ad un linguaggio scurrile o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale;
- astenersi dal navigare su siti Internet con contenuti indecorosi ed offensivi, e comunque non inerenti alle attività professionali;
- astenersi dal porre in essere comportamenti che possano mettere a rischio la sicurezza, l'integrità o la fruibilità dei dati.

Holding Moda Srl si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (regolamento in materia di privacy, statuto dei lavoratori, etc.

7.7 Uso dei sistemi informativi

Al fine di garantire la sicurezza delle applicazioni, dei dati e delle apparecchiature, ogni persona deve:

- non duplicare abusivamente il software e le applicazioni installate sui sistemi;
- non installare software o applicativi senza averne preventiva autorizzazione delle Funzioni preposte;
- non accedere ai sistemi informativi senza averne preventiva autorizzazione dalle Funzioni preposte;
- non porre in essere comportamenti che possano mettere a rischio la sicurezza, l'integrità o la fruibilità dei dati.

7.8 Partecipazione ad attività antisociali e criminali.

Holding Moda Srl denuncia con forza processi ed attività antisociali e criminali e dichiara la sua ferma intenzione di non avere alcuna parte in tali fenomeni.

Al personale delle Società e del Gruppo viene fatto divieto di intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in attività antisociali e criminali.

8. Relazioni con terzi soggetti.

8.1 Contratti e comunicazioni

La Società vuole essere un partner affidabile e sicuro per i propri interlocutori.

La Società si impegna a svolgere la propria attività con imparzialità, nel rispetto dei contratti e degli standard qualitativi prefissati, con elevata professionalità, disponibilità, cortesia e collaborazione, allo scopo di fornire ai propri interlocutori il massimo livello qualitativo possibile. I contratti e le comunicazioni devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente;
- improntati a regole di correttezza.

8.2 Scelta del fornitore.

I processi di acquisto devono essere finalizzati alla ricerca della massima qualità disponibile sul mercato al momento dell'acquisto.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività anche tenuto conto del grado di soddisfazione riscontrato in pregressi rapporti commerciali.

8.3 Principi di comportamento verso i Soci

Holding Moda Srl. è impegnata nella creazione di valore per i Soci attraverso il perseguimento della missione aziendale e la gestione socialmente responsabile dei settori in cui opera.

In particolare, Holding Moda Srl si impegna a valorizzare e tutelare il patrimonio materiale e immateriale (know how, esperienze), assicurando i migliori margini di crescita e sviluppo per il raggiungimento degli obiettivi del servizio offerto.

Holding Moda Srl crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, e promuove la parità di informazione.

9. Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.

Con il termine Pubblica Amministrazione si intende qualsiasi persona, soggetto od interlocutore che rivesta la qualifica di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di Pubblico Servizio che operi per conto della Pubblica Amministrazione, centrale o periferica, o di Autorità pubbliche di vigilanza, autorità indipendenti, istituzioni comunitarie, nonché di partners privati concessionari di un pubblico servizio.

9.1 Correttezza e lealtà.

I Destinatari coinvolti in qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione sono tenuti alla massima trasparenza ed eticità di comportamento: tali rapporti, sempre improntati al rispetto della normativa vigente, sono informati ai principi generali di correttezza e di lealtà in modo da non compromettere l'integrità di entrambe le parti.

I Destinatari devono astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere o condizionare l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione.

Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a procedure di gara, contratti con la P.A, autorizzazioni, concessioni, licenze, richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (statale, regionale o comunitaria).

9.2 Regali, omaggi e benefici.

Come su esposto, nessun dipendente di Holding Moda Srl e/o delle Società del Gruppo può elargire denaro oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della

Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per la Società.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Holding Moda: in particolare, è vietata qualsiasi regalia a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere.

Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni, quindi, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, eccetera.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi: a tale riguardo, si considerano infatti atti di corruzione non solo i pagamenti illeciti fatti direttamente dalla Società, o da loro dipendenti, ma anche i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia, sia all'estero.

Holding Moda Srl si astiene dall'assumere alle proprie dipendenze o in qualità di consulenti, ex impiegati della Pubblica Amministrazione, o loro parenti, che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad una trattativa d'affari o che abbiano contribuito ad avallare le richieste effettuate dalla società alla Pubblica Amministrazione, per un periodo di almeno due anni, decorrenti dalla conclusione dell'affare, o dall'inoltro della richiesta da parte di Holding Moda Srl.

In ogni caso, Holding Moda Srl si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende e degli enti con cui ha rapporti.

Qualora un Destinatario riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o implicite di benefici, fatto salvo il caso di omaggi di uso commerciale e di modesto valore, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire, per l'adozione delle opportune iniziative.

9.3 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni.

Holding Moda Srl e le Società del Gruppo si riservano di finanziare, entro i limiti degli importi lecitamente ammessi, partiti politici, loro rappresentanti o candidati, e si riservano di effettuare sponsorizzazioni di congressi e feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica, sempre entro i limiti degli importi lecitamente ammessi.

La Società si astiene tassativamente dall'assoggettarsi a qualsiasi pressione, diretta o indiretta, da esponenti politici: per esempio, non accetta segnalazioni per le assunzioni né stipula contratti di consulenza aventi finalità analoghe.

Holding Moda Srl non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (ad esempio, sindacati).

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- destinazione chiara e documentata delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società.

9.4 Contributi e sponsorizzazioni.

Holding Moda Srl può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico o che coinvolgano un elevato numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzie di qualità o per i quali la società può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

Nella scelta delle proposte cui aderire, Holding Moda Srl presta particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale: per esempio rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività della società.

10. Meccanismi applicativi del codice etico.

10.1 Diffusione e comunicazione.

Come già detto, Holding Moda Srl si impegna a diffondere il presente Codice Etico utilizzando tutte le opportunità a sua disposizione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, la Società predisporrà e realizzerà, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

L'Organismo di Vigilanza ed il management aziendale sono a disposizione, per ogni delucidazione e chiarimento, in merito al Codice Etico.

E' responsabilità di ciascuno, in particolare del management, includere i contenuti del Codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure, politiche e linee guida aziendali.

10.2 Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico.

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- soggetti apicali di Holding Moda Srl;
- Consiglio di Amministrazione;
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico (avendo, a tal fine, accesso a tutte le fonti di informazione della società), suggerisce gli opportuni aggiornamenti dello stesso, sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale.

Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- comunicare al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione degli opportuni provvedimenti, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri vincolanti allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tale fine, l'OdV formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

10.3 Segnalazione o sospette violazioni.

Chiunque venga a conoscenza o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente Codice, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio Responsabile e/o l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione deve avvenire per iscritto ed indirizzata all'indirizzo mail appositamente dedicato odv@holdingmoda.it.

Holding Moda Srl pone in essere i necessari accorgimenti che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione inteso come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione; a tal fine è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

La responsabilità di svolgere indagini su possibili violazioni del Codice Etico spetta all'Organismo di Vigilanza che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà al C.d.A. quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

10.4 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni.

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale nonché dai soggetti aventi relazioni professionali e/o commerciali con Holding Moda Srl.

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra la Società e

gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite da Holding Moda Srl nei seguenti termini:

- per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato e allo Statuto dei Lavoratori. I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione, e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene garantito il diritto al contraddittorio;
- per quanto riguarda consulenti, collaboratori e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dalla Società anche nei confronti dei soggetti apicali è dettagliatamente indicato nella Parte Generale del Modello.

Sempre, comunque, fatto salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui Holding Moda Srl dovesse eventualmente soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel codice etico.

10.5 Procedure operative e protocolli decisionali.

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del

processo di autorizzazione, svolgimento delle operazioni e decisione.

Per ogni operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di potere procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

11. Disposizioni finali.

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Holding Moda Srl in data 20.05.2022.

Ogni variazione e/o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai destinatari.